

UPAYA MEMPERTAHANKAN MOTIVASI KERJA PADA PROSES BONGKAR MUAT KENDARAAN DARI/KE KAPAL YANG DIAGENI OLEH PT. MITRA SAMUDERA JAYA LINES

Dadang Suyadi, Jasief Putrahardja, Yolla Listia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses kegiatan bongkar muat kendaraan (*vehicle*) di kapal ro-ro internasional yang ditangani oleh PT. Mitra Samudera Jaya Lines. Di dalam penulisan ini diuraikan kegiatan bongkar muat kendaraan.

Metode yang digunakan dalam penyusunan tugas akhir ini adalah metode kepustakaan, di dalam penulisan data penulis menggunakan Metode Wawancara, Metode Observasi Lapangan dan Metode kuesioner. Perusahaan pelayaran sebagai pengguna jasa Tanjung Priok Car Terminal mengharapkan agar kapalnya berada di Tanjung Priok Car Terminal dalam waktu yang singkat, hal ini dapat diwujudkan dengan kinerja bongkar muat, karena kinerja bongkar muat yang tinggi sangat mempengaruhi lamanya kapal berada di pelabuhan. Kecepatan serta kelancaran bongkar muat kendaraan di dalam Tanjung Priok Car Terminal sangat tergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), Fasilitas dan pelayanan pelabuhan itu sendiri. Banyaknya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja sumber daya manusia untuk menghasilkan hasil kinerja yang sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh Tanjung Priok car Terminal sebanyak seratus lima puluh unit per jam.

Dari hasil kuesioner yang telah disebar kepada lima puluh orang pengemudi dengan empat puluh satu pertanyaan maka diperoleh hasil bahwa target pencapaian sudah sangat baik, karena dari perusahaan bongkar muat Bandar Krida Jasindo sudah dapat melampaui target yaitu sebanyak seratus delapan puluh hingga dua ratus unit perjam.

Kata Kunci: Upaya, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Dunia usaha dewasa ini telah berkembang sangat pesat. Persaingan bukan hanya mengenai seberapa tinggi tingkat produktivitas perusahaan dan seberapa rendahnya tingkat harga produk maupun jasa, namun lebih pada kualitas produk atau jasa tersebut, kenyamanan, kemudahan, serta ketepatan dan kecepatan waktu dalam penyampaiannya. Negara Indonesia sebagai negara kepulauan dalam rangka mencapai tujuan cita-citanya seperti yang ditetapkan dalam konsep wawasan nusantara memerlukan sarana transportasi yang mantap. Salah satu sarana transportasi yang memegang peranan penting adalah angkutan laut. Tanjung Priok car Terminal (TPT) yang dibangun oleh PT. Pelindo II dengan lahan seluas 7,38 hektar yang dilengkapi dengan dermaga sepanjang 308 meter,

Dadang Suyadi, Jasief Putrahardja

Yolla Listia

*Staf Pengajar Jurusan Teknik Sipil
Prodi DIII Transportasi Fak. Teknik
Universitas Negeri Jakarta*

*Lulusan
Prodi DIII Transportasi Fak. Teknik
Universitas Negeri Jakarta*

dengan kemampuan menampung sebanyak 350.000 mobil pertahun. merupakan bagian dari *marine terminal* yang khusus dirancang untuk menangani bongkar muat kendaraan yang dilakukan dengan cara menjalankannya diatas roda (*Roll on Roll off*). Rancangan car terminal juga dikembangkan dengan mengacu pada *international standart port facility security code (ISSP CODE)* yang diharapkan dapat meningkatkan keamanan dan keselamatan terminal dalam melaksanakan kegiatan ekspor-impor.

Pimpinan Pelindo II yang baru menyatakan, *service* terhadap pelanggan selalu diutamakan dan tidak hanya mencari keuntungannya.

Pernyataan ini menunjukkan bahwa tarif atau biaya rendah bukanlah satusatunya solusi untuk menarik pelanggan, tetapi yang lebih penting lagi adalah pelayanan yang baik terhadap para pelanggan untuk mendukung agar kapal tidak lama sandar di pelabuhan. Dengan berbagai upaya yang telah dilakukan, kinerja bongkar muat kendaraan dari/ke kapal di TPT pada saat ini sudah cukup tinggi, yaitu dengan target bongkar muat kendaraan sebanyak 150 unit/jam, yang dicapai adalah 180 – 200 unit/jam.

Dengan pencapaian target seperti itu, sebenarnya manajemen terminal mestinya dapat berpuas diri, namun di sisi lain manajemen tampaknya mengkhawatirkan bila prestasi kinerja yang sudah dicapai itu dapat mengalami kemunduran di belakang hari.

Dalam setiap proses kegiatan bongkar muat kendaraan dari/ke kapal terdiri atas beberapa kegiatan yang perlu dikordinasikan dengan baik agar tercapainya tingkat produktivitas yang tinggi, yaitu mempersiapkan muatan, peralatan bongkar muat, sumber daya manusia dan beberapa dokumen penting agar lancar dalam pelaksanaan bongkar muat. Terjadinya kesalahan prosedur dalam melaksanakan pekerjaan adalah sesuatu yang wajar, tetapi tentunya harus diminimalisir dengan cara pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Untuk itu manajemen telah menyusun prosedur kerja yang dituangkan dalam bentuk *Standard Operation Procedure (SOP)*.

Dengan adanya SOP ini diharapkan frekuensi terjadinya kesalahan yang dapat menurunkan tingkat kinerja bongkar muat dapat teratasi, tetapi kemunduran tingkat kinerja ditengarai masih akan terjadi bila motivasi pelaksana bongkar muat mengalami penurunan.

Penurunan tingkat kinerja bongkar muat dapat merugikan banyak pihak. Selain biaya tambat kapal menjadi besar, pihak perusahaan pelayaran pun dapat

dirugikan dari pengaturan jadwal kedatangan ataupun keberangkatan kapal. Dalam hal ini peranan sumber daya manusia dengan motivasinya ditengarai merupakan faktor sangat penting yang menentukan tercapainya kinerja bongkar muat yang maksimal walaupun dengan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu penulis berpendapat bahwa untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja bongkar muat, perlulah diteliti seberapa besar pengaruh motivasi kerja para pelaksana bongkar muat terhadap proses pelaksanaan bongkar muat kendaraan dari/ke kapal di TPT.

METODE PENELITIAN

Dalam kegiatan bongkar muat, khususnya untuk muatan kendaraan (*vehicle*), dilakukan pada terminal khusus. Pada terminal ini dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang khusus untuk proses bongkar muat kendaraan (*vehicle*). Tanjung Priok Car Terminal (TPT) merupakan terminal khusus yang baru dibangun oleh PT. (Persero) PELINDO II untuk memberikan kemudahan dan mendorong peningkatan arus ekspor impor dan bongkar muat kendaraan (*vehicle*). Tanjung Priok Car Terminal (TPT) secara fisik dan pengorganisasian telah dirancang sedemikian untuk menghasilkan kinerja operasional bongkar muat kendaraan (*vehicle*) dari dan ke kapal secara efektif dan efisien (keluaran maksimal, cepat dan akurat). Dalam hal ini penulis menggunakan metode kepustakaan, metode wawancara, metode observasi lapangan dan metode kuesioner dalam penyusunan tugas akhir ini.

PEMBAHASAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan pimpinan adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara, perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi.

Dalam kegiatan bongkar muat kendaraan peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat mempengaruhi tingkat kecepatan bongkar muat tersebut. Oleh karena itu Tanjung Priok Car Terminal (TPT) selain dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki

keahlian, keterampilan serta motivasi bekerja yang baik, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat kecepatan bongkar muat kendaraan tersebut.

Proses bongkar muat kendaraan tersebut, diharapkan kinerja bongkar muat kendaraan yang baik dapat dicapai sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Target kecepatan bongkar muat yang telah ditetapkan oleh pihak TPT, yaitu sebanyak seratus lima puluh unit perjam, setelah melakukan observasi lapangan didapatkan hasil bahwa kinerja sumber daya manusia para pengemudi dari pihak PBM dari PT. Bandar Krida Jasindo (BKJ) sudah dapat melampaui target tersebut mencapai seratus delapan puluh unit perjam hingga dua ratus unit perjam.

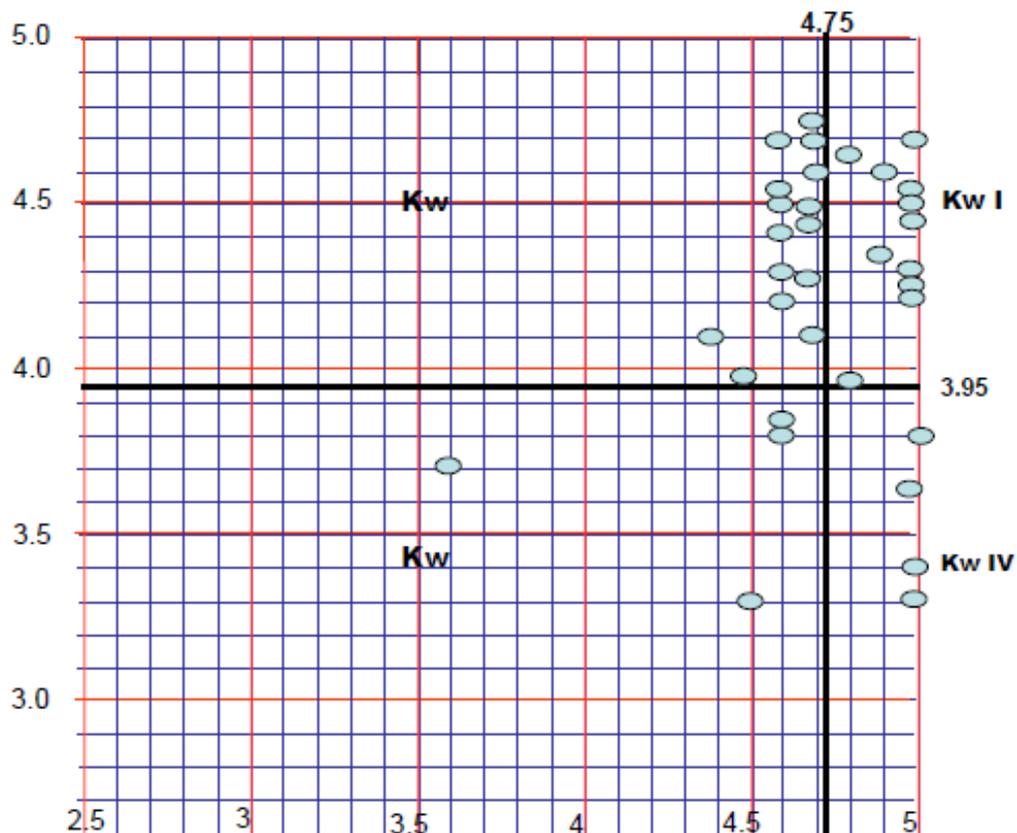
Ada beberapa faktor dari aspek sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja yang melampaui target tersebut, yang pertama dari segi keterampilan yaitu sebelum di terima bekerja di Perusahaan Bongkar Muat (PBM) para pengemudi tersebut telah memenuhi persyaratan seleksi yaitu harus memiliki keterampilan dan keahlian khusus dalam mengemudi serta harus lulus uji mengemudi yang dilakukan oleh pihak Toyota. Faktor yang kedua yaitu dari segi motivasi para pengemudi dalam mencapai kinerja bongkar muat yang baik.

Khususnya untuk faktor kedua ini perlu dilakukan penelitian yang cermat sejauh mana tingkat motivasinya dan unsur-unsur apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut. Hal ini tujuannya adalah untuk memberikan masukan kepada perusahaan dalam mengambil langkah-langkah yang diperlukan. Untuk keperluan tersebut, dilakukan pencarian jawaban dari para pengemudi atas empat puluh satu buah pertanyaan yang dianggap ada hubungannya dengan motivasi mereka yang masing-masing pertanyaan dipecah menjadi dua yaitu yang pertama mengenai kinerja atau tingkat kepuasan atas suatu hal tertentu yang didasari atas keadaan pengemudi pada saat bekerja di perusahaan tersebut, baik dalam kenyamanan, kesejahteraan, fasilitas, keadaan sehari-hari pengemudi di lingkungan kerja, dan hasil pendapatan.

Penentuan kuadran dilakukan dengan memilih sumbu tegaknya merupakan **nilai rata-rata tingkat kinerja, yaitu 3,95** dan sumbu mendatarnya adalah **4,75**.

Berdasarkan kuesioner yang disebar dan yang telah ditabulasikan sebagaimana tersebut diatas, oleh para pengemudi dinyatakan bahwa unjuk kerja/ tingkat kepuasan atas hal yang dipertanyakan dalam daftar kuesioner, yang dirasakan pengemudi dapat dikatakan cukup baik karena rata-ratanya mempunyai nilai **3,95** dan nilai rata-rata tingkat kepentingannya **4,75**. Dari hasil penilaian ini kemudian

dipetakan dalam diagram Kartesius yaitu untuk mengklasifikasikan dalam kuadran-kuadran sebagai berikut :



Grafik dari hasil jawaban para responden

Kepentingan rata-rata yaitu 4,75 dan secara vertikal oleh garis sedangkan nilai Kinerja rata-rata yaitu 3,95.

Pada kuadran I dapat disimpulkan bahwa unjuk kerja di atas 3,95 dan tingkat pentingnya lebih dari 4,75 merupakan satu hal dianggap sangat penting dan unjuk kerjanya baik. Hal ini mempengaruhi pengemudi dalam hal fasilitas atau perawatan kerja, kepuasan atas cara pimpinan dalam membimbing, hasil kerja yang selalu mencapai target, frekuensi kecelakaan kerja, pemberian petunjuk-petunjuk pencegahan terhadap terjadinya kecelakaan, pemahaman akan petunjuk – petunjuk dalam pencegahan, jumlah papan-papan peringatan, penempatan papan-papan peringatan, pengawasan pelaksanaan petunjuk pencegahan, besarnya pengaruh sikap para atasan terhadap motivasi kerja, rasa bangga karyawan atas keberhasilan bekerja melampaui target, kepercayaan apabila perusahaan mampu mengembangkan bisnisnya. Maka hal ini harus mempertahankan dan jika bisa

ditingkatkan kembali.

Pada kuadran II dapat disimpulkan bahwa unjuk kerja diatas 3,95 dan tingkat pentingnya di bawah 4,75 mempengaruhi kinerja para pengemudi dalam hal kesesuaian pekerjaan, rasa senang bekerja, suasana kerja sama, perasaan mendapat manfaat di tempat kerja, pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, bimbingan yang menyenangkan dari pimpinan, manfaat petunjuk pelaksanaan kerja, kejelasan petunjuk yang diberikan, kondisi lingkungan,kepemahaman akan maksud dari adanya target, kemungkinan ditingkatkannya target kinerja, kecukupan alat pelindung diri, rasa senang atas keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini merupakan satu hal yang unjuk kerjanya baik, karena diatas rata – rata tetapi tingkat kepentingannya dibawah rata – rata.

Pada kuadran III dapat disimpulkan bahwa unjuk kerja dibawah 3,95 dan tingkat kepentingan dibawah 4,75 mempengaruhi para pengemudi dalam hal pemberian petunjuk apabila ada keadaan baru, tingkat mudahnya menghasilkan kinerja sesuai target, tepatnya ukuran target kinerja, pengaruh sistem pembayaran gaji atau upah, kesesuaian atau ketepatan sistem perhitungan upah, pengaruh kondisi lingkungan kerja, pengaruh banyaknya kejadian kecelakaan, frekuensi diskusi diantara karyawan. Dalam kuadran ini tidak perlu diambil langkah-langkah perbaikan.

Pada kuadran IV dapat disimpulkan bahwa unjuk kerja dibawah 3,95 tetapi tingkat kepentingannya lebih dari 4,75 mempengaruhi kinerja pengemudi mengenai rasa kecukupan atas upah atau pendapatan, makanan dari perusahaan, frekuensi dicapainya hasil kerja melampaui target, pengaruh tingkat keselamatan kerja terhadap kemauan meningkatkan kinerja, kesesuaian alat pelindung diri dengan pekerjaan, pengaruh frekuensi terjadinya kecelakaan kerja. Maka dalam hal ini kerjanya sangat perlu ditingkatkan agar tidak menimbulkan masalah di kemudian hari.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan pengamatan dan menyebar pertanyaan melalui kuesioner dan berdasarkan hasil tabulasi nilai jawaban responden yang telah diolah pada bab

sebelumnya mengenai pengaruh sumber daya manusia pada proses bongkar muat kapal ro-ro internasional dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Motivasi para pengemudi dalam kinerja bongkar muat sudah dirasakan sangat baik sekali, hingga melampaui target operasional yang sudah ditentukan. Motivasi para pengemudi tersebut dikarenakan adanya kepuasan atas cara pimpinan dalam membimbing, besarnya pengaruh sikap para atasan terhadap motivasi bekerja dan kepercayaan apabila perusahaan mampu mengembangkan bisnisnya akan mempengaruhi kesejahteraan keluarga.
2. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pengemudi yaitu dalam hal fasilitas atau peralatan kerja yang cukup/sesuai, hasil kerja yang selalu mencapai target, dan pemberian petunjuk-petunjuk pencegahan terhadap terjadinya kecelakaan.
3. Kinerja dan tingkat kepentingan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja oleh manajemen terminal dirasakan sangat baik. Oleh karena itu pihak terminal mengupayakan untuk mempertahankan keadaan kinerja dan tingkat kepentingan tersebut.
4. Langkah-langkah yang dapat diambil oleh manajemen perusahaan dalam pengawasan pelaksanaan petunjuk pencegahan diupayakan pemimpin perlu lebih intensif dalam memberikan pengawasan terhadap petunjuk pencegahan terjadinya kecelakaan, agar dapat mengurangi tingkat terjadinya kecelakaan kerja, dan mengenai kepercayaan apabila perusahaan mampu mengembangkan bisnisnya akan mempengaruhi kesejahteraan keluarga, dalam hal ini perusahaan harus selalu menjaga kesejahteraan dan kepercayaan pengemudi untuk selalu percaya akan berkembangnya perusahaan tersebut dapat lebih memberikan kesejahteraan bagi keluarga mereka.

SARAN

Setelah penulis memberikan kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diatas, maka penulis memberikan saran pada hal-hal yang dianggap unjuk kerjanya dibawah rata-rata, namun oleh para pengemudi dianggap penting, seperti kesesuaian alat-alat pelindung diri dan rasa kecukupan atas upah/pendapatan agar lebih diperhatikan, agar motivasi kerja para pengemudi dapat dipertahankan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu SP, 2003, Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Nasution, Nur, 2003, Manajemen Transportasi, Edisi kedua, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor : 61 Tahun 2009 tentang Kepelabuhanan.
- Poerwadaminta, WJS, 2005, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta, Balai Pustaka.
- Ruky, 2001, Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta, Pustaka Setia.
- Salim, Abbas, 1993, Manajemen Transportasi, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Samdusin, Sadili, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Pustaka Setia.
- Suyono, RP, 2007, Shipping Pengangkutan Intermodal Ekspor Impor melalui Laut, Jakarta, PPM.